

MICHAEL KORS HOLDINGS LIMITED

ビジネス行動・倫理規範 (2017年9月6日現在)

I. はじめに

Michael Kors Holdings Limited (以下「当社」) は、従業員や、役員、取締役に対して最高水準の専門かつ倫理的行動を要求しています。当社が正直かつ誠実であるという株主の皆様からの評判は、当社事業の成功に欠かせません。従業員や、役員、取締役は、法令違反や悪意のある取引によって結果を達成することは許されません。

当社は、事業を行う各地域の経済的、社会的優先事項と当社の事業実行を両立させることを目指しています。慣習は国によって異なり、倫理基準も様々なビジネス環境によって異なることがありますが、当社の事業活動は常に正直さと誠実さを心がけなければなりません。

このビジネス行動・倫理規範 (以下「規範」) は、正直さ、誠実さ、説明責任に関する当社のコミットメントを反映しており、すべての従業員や、役員、取締役が遵守すべき基本原則および方針について解説しています。この規範をしっかりと読んでください。

この規範を遵守した上で、ビジネス活動のあらゆる側面において、当社の方針や適用法の文面や内容の遵守に関して質問がある場合は、助言を求める必要があります。当規範は一般原則を定めるものであり、当社の別個の従業員手帳や、当社のベンダーやライセンスに提供される別個の行動規範、または別個の特定の方針声明に記載された特定の方針や手続き (証券取引方針、関係者取引方針、内部通報者方針、贈収拒防方針など) に優先するものではありません。当規範内の「当社」は、当社またはいかなる子会社をも含みます。

当社の事業の継続的な成功や、良き企業市民としての評判の形成や維持には、皆様の協力が不可欠です。

II. 利益相反

すべての従業員や、役員、取締役は、常に当社にとって最善の利益を追求する必要があります。利益相反は、当社の従業員や、役員、取締役が、(i) 当社を支援するのではなく競合となる場合、または (ii) 当社の利益ではなく、本人の個人的利益のためにビジネス上の決定を行う場合に発生します (例えばあなたが、以下に記載する関係者取引に関する当社の別個の方針に基づく適切な事前承認なしに、当社があなたや、あなたの友人、親族が管理する会社と商取引を行うよう仕向けた場合など)。利益相反は、従業員や、役員、取締役が秘密を起こしたり、個人または家族の利益を優先するために業務を効率的に行いにくい場合 (または職務や義務を放棄する場合) にも発生する可能性があります。利益相反は、従業員や、役員、取締役、またはその家族や関係会社のメンバーが、会社での役職を利用して、(会社の従業員手帳に記載された、娯楽、贈答、奨励、事故に関する会社の方針に反する) 不適切な個人的利益を受け取った場合にも発生します。利益相反を外見上ですら発生させないようにするため、当社は、(i) 取締役、執行役員、部門長、現地国責任者や、(ii) 通常の一部として会社のベンダーとやり取りする従業員が、会社のベンダーを個人的な目的で使用することを禁止しています (いずれの場合も、価格が公開されている一般的な運送業者や公益事業を除く)。また、当社の従業員向け割引販売は

個人的使用を目的としており、従業員が当社から割引価格で購入した製品を転売することは会社の方針違反となります。

利益相反の存在を判断することは必ずしも容易ではありません。このため、執行役員や取締役に関する潜在的な利益相反は、直ちに法律顧問、最高人事責任者、または内部監査責任者に報告する必要があります。また、その他従業員に関する潜在的な利益相反は、従業員の上司または人事担当者に報告する必要があります。個人を特定できないようにするなどの機密保持が必要な場合は、有効な調査を行うのに必要な範囲、または適用される法律や、規則、訴訟手続きで必要とされる場合を除き、機密が保持されます。

当社は、当社の議決権のある社債を5%以上所有する取締役や、執行役員、株主、またはその直属の家族や関連団体と当社との間の取引は、潜在的または実際の利益相反につながる可能性があり、これによって当社の意思決定が当社や株主の最善の利益以外の考慮事項に基づいて行われているように見える可能性があることを認識しています。また、当社はこれらの「関係者取引」が当社や株主の最善の利益に沿っている場合や、矛盾しない場合が存在することも認識しています。このため、当社は書面による関係者取引方針を採用しています。この方針は、そのような関係者取引のうち、関連金額がいずれかの会計年度で総額2万ドルを超えるものに関する見直し、承認、批准、開示手続きを規定しています。関係者取引を担当するすべての取締役や、執行役員、部門長は、関係者取引の開始前に、当社の別個の関係者取引方針で定められた手順に従う必要があります。

III. 企業の機会

従業員や、役員、取締役は、職務または責任を遂行するにあたり、機会が得られた場合に当社の正当な利益を追求する義務を負っています。従業員や、取締役、役員は、以下について禁止されています。(i) 企業の財産や、情報、役職を利用して発生する機会を個人的に独占すること。(ii) 個人の利益のために企業の財産や、情報、役職を利用すること。(iii) 上記の各場合において、当社に重大な損害を与える要素に関して当社と競争すること。

上記のいずれかの行為が当社に重大な損害をもたらすものであるかどうかは、当社が以前同様に提示された機会を自らの利益のために追求することを拒否したことがあるかどうかなど、関連するあらゆる事実や状況を元に、監査委員会（執行役員または取締役の場合）または法務部（その他従業員の場合）が決定します。

IV. 公的報告書の作成

当社が米国証券取引委員会（以下「SEC」）に申請または提出する報告書、その他文書、またはその他公的なコミュニケーション内での、完全、公正、正確、タイムリー、かつ容易に理解できる開示は、当社が良質な評判を維持し、証券法の義務を遵守し、株主や投資コミュニティの他メンバーの期待に応えるために欠かせません。このような書類、報告書や、その他公的コミュニケーションの作成責任者は、以下のガイドラインに従い、最高水準の配慮とともに準備を行う必要があります。

- すべての会計記録や、その記録から作成された報告書は、適用されるすべての法律に従わなければならない。
- 会計記録は、すべての取引や関係する出来事を公正かつ正確に反映する必要があります。

- 会計記録は、当社の資産や、負債、収益、費用を合理的な詳細さで公正かつ正確に反映する必要があります。
- 会計記録には、誤った、または意図的に誤解を招くような記録が含まれてはいけません。
- 取引の勘定や、部署、会計期間について意図的に誤った分類をしてはいけません。
- すべての取引は、正確な文書によって合理的な詳細さで裏付けられ、適切な口座および会計期間に記録される必要があります。
- 内部監査人または外部監査人に対して一切の情報を隠してはいけません。また、
- 財務報告や、開示の管理と手続きに関する当社の内部規制を遵守する必要があります。

V. 守秘義務

すべての従業員や、役員、取締役は機密情報や専有情報を、無許可または不適切な開示から保護する責任があります。従業員や、役員、取締役は、当社の企業秘密や機密情報を常に保護する必要があります（当社が開示を承認した場合や法的に開示が義務付けられている場合を除く）。

機密情報は、開示された場合に競合他社に利用される可能性のある情報や、当社または顧客にとって害のあるあらゆる非公開情報が含まれます。また、これにはサプライヤーや顧客が当社に委託した情報も含まれます。財務情報は、当社が開示を承認した場合や情報が公となった場合を除くすべての状況で機密情報とみなす必要があります、細心の注意が必要です。

当社の機密情報や専有情報を取り扱う際の基本的なガイドラインは以下のとおりです。

- あなたがアクセス可能な専有情報は、他の人が知る必要がある場合にのみ伝えるようにしましょう。
- 従業員は以下の条件に基づく個人報酬について議論すべきではありません。また、
- 従業員（人事部門の人員を除く）は、現従業員や元従業員に関する個人情報や雇用情報（参照情報）を他の従業員や外部の人に提供してはいけません。人事部門は、従業員の開始日、最終勤務日、役職のみを確認します。給与証明が必要な際は、書面による同意が必要となります。

もちろん、当社は従業員の法的権利を侵害するような方法でこの方針を実施することはなく、賃金や、時間、労働条件の議論を含む、国家労働関係法第7条に基づく保護された共同行為の実施など、法律で保護された行動に方針を適用したり、それらの行動を制限することは意図していません。

VI. 会社資産の保護および適切な使用

すべての従業員、役員、取締役は、会社の資産や資源の責任ある使用を促進し、効率的な使用を確保する必要があります。専有情報や、資金、資材、供給品、製品またはコンピューター、ソフトウェア、施設のほか、当社が所有または賃貸している、または保持している資産などの会社資産は、合法的な事業目的のみで使用でき、違法な目的で使用することはできません。この義務は、退職後も継続します。窃盗や、不注意、廃棄は

、当社の収益性に直接影響を与えます。詐欺や盗難の疑いのある出来事がある場合、調査のため直ちに報告する必要があります。

従業員、役員、取締役全員は、自分に委託された当社の資産を保護するために、あらゆる適切な措置を講じる個人的責任を負っています。当社の資産を保護するこの義務には、商標や、企業秘密、特許や著作権、ビジネス、法律やマーケティング計画、製造アイデア、デザイン、記録、未発表のデータや報告書、従業員情報、その他の専有情報など、当社の財産、製品、知的財産権が含まれます。

VII. 製品の整合性、知的財産、偽造

当社製品の品質に誇りがあり、当社独自の製造基準に加えて、各製品は適用法の要件をしっかりと遵守して製造、包装、ラベリングされなければなりません。また、当社のマーケティングおよび広告はずべて真実でなければなりません。

当社は、従業員が当社に雇用されている間に想起した、または作成するすべてのビジネス関連および商品関連の設計や、概念、改善、発見、アイデアに対する独占的権利を所有、保持しています。また、当社の商標は貴重な資産であり、当社のブランドを表現しています。すべての従業員は、常に当社の商標を保護する必要があります。時には、個人や他の第三者が当社の商標を使用して偽造品を販売しようとする場合があります。ラベルや、価格タグ、品質表示タグ、梱包材などの上に当社の商標の一部または全部が記載された商品が、当社の店舗や、アウトレット、認定デパート、専門店以外で販売されているのをあなたが発見した場合は、責任をもって速やかに法務部に伝える必要があります。

VIII. インサイダー取引

インサイダー取引は、非論理的な違法行為です。従業員や、役員、取締役は、ある企業に関する重大な非公開情報を所持している間、その企業の証券を売買することはできません。また、その情報に基づいて投資先を決定したり、その情報をさらに広めたりする可能性のあるいかなる人物に対しても、「ヒント」を与えたり、内部情報を渡すことは違法となります。当社は、当社の有価証券の取引に関する義務を規定する証券取引法を他にも規定しています。

IX. 公正な取引

各従業員や、役員、取締役は、職務や責任を果たす上で、当社の顧客や、サプライヤー、競合他社、従業員に公正に対応するよう努める必要があります。従業員や、役員、取締役は、違法な行為や、操作、隠蔽、特権情報の乱用、重要事実の虚偽表示、またはその他不公平な取引により、他者を不当に傷つけてはなりません。

X. 法律、規則、規制への準拠

証券取引所や当社を規制するその他組織または団体を含み、当社の事業に適用されるすべての法律や、規則、規制の文言や精神を遵守することは、当社の評判や継続的な成功に欠かせません。従業員、役員、取締役全員は、当社が事業を行う都市や、州、国の法律を尊重、遵守するとともに、不適切と目に映る行為も避けるべきではありません。

当規範や適用法を遵守しない従業員、役員、取締役は、解雇を含む懲戒処分の対象となります。

また、当社や当社の事業運営に適用される法律、規則、規制に対する、当社や、当社の従業員、役員、取締役による重大な違反の証拠と考えられる情報をあなたが認識した場合は、かかる情報を法務部に提出する必要があります。

XI. 独占禁止法の遵守

当社は公正かつ公平な競争を尊重し、独占禁止法の要件を遵守しています。一般命題として、競争相手とのあらゆる接触は独占禁止法に抵触する可能性があります。このため、すべての従業員や、役員、取締役は、事前に法務部の承認を得ずに、当社または競合企業の事業に関するいかなる連絡も行うべきではありません。

競合他社とのコンタクトに関するいくつかの一般的なルールを以下に記載します。

- 書面、口頭を問わず、価格に関する競合企業間での合意は、それ自体が違法です。つまり、そのような合意自体が独占禁止法違反となります。価格に関する競合他社間の合意が法的に認められることはありません。価格の固定は刑事犯罪であり、当社には実質的な罰金と罰則が科され、従業員には懲役と罰金が科せられる可能性があります。
- 価格に関する正式な合意がない場合でも、独占禁止法違反となる可能性があります。特定の状況では、明確な理解がない場合でも、物価情報の交換や競合他社とのコミュニケーションなどから、価格を固定するための合意があったと推測される可能性があります。特定の状況では価格情報の交換が許可されていますが、当社の従業員は、事前に法務部の承認を得ることなく、そのような取引に参加すべきではありません。
- 明示的、黙示的を問わず、市場を地域または顧客別に分けることに競合同士が同意することは、それ自体が独占禁止法違反となります。
- 特定の顧客やサプライヤーと取引しないことに競合同士が同意することは、それ自体が独占禁止法違反となります。価格の固定に関する合意と同様に、明確な理解がない場合でも、独占禁止法違反となる可能性があります。
- 顧客やサプライヤーの問題に関する競合他社とのやりとりは独占禁止法に違反する可能性があるため、一切行わないようにしましょう。

XII. 非差別および反ハラスメント

当社は、すべての個人が尊重される職場環境づくりに取り組んでいます。各個人は（人種、色、国籍、宗教、性別、年齢、心身障害、市民権、婚姻状況、性的志向、または法律で保護されたその他特性に基づく差別）を嫌がらせなしに

均等な雇用機会を推進するプロフェッショナルな環境で働く権利があり、当社嫌がらせを含む差別的行動を禁止しています。ハラスメントには、人種や民族に関する特徴に関する軽蔑的なコメントや、望ましくない性的アプローチが含まれます。同僚の行動が不快に感じた時はそれを伝え、ハラスメントがあった時は、当社の別個の従業員手帳に記載された方針や手続に従って報告することが推奨されます。当社は、当社方針に対する違反を誠実に報告するあらゆる個人（差別やハラスメントを報告したり、その調査に参加する個人など）への報復を禁止しています。差別やハラスメントの防止に関する当社の方針や、ハラスメント、差別、または報復の事例を報告するための手続きは、当社の従業員手帳で詳しく記載されています。

XIII. 安全衛生

当社は、すべての従業員に安全、衛生的、快適な職場を提供することを約束しています。当社は、不安定な条件が存在することを意図的に許可したり、従業員が危険な行為をすることを許可したりすることはありません。脅迫や、暴力行為、身体的威圧行為は禁止されています。従業員は、たとえ軽微であっても、業務中のあらゆる負傷を上司に報告する必要があります。また、当社の敷地内で、または当社の業務中に、アルコール、違法薬物、または規制物質を使用、所有、販売したり、影響を受けた状態にいることは禁止されており、解雇につながる可能性があります。また、当社全敷地内のあらゆる区域では喫煙も常時禁止されています。安全や、職場でのドラッグ・アルコールの禁止、職場での禁煙に関する当社の方針は、当社の従業員手帳に詳しく記載されています。

XIV. コンピューター、電子機器および電話経路の情報、ソーシャルネットワーク

当社は、当社のコンピューターネットワークの使用や、電子メール（Eメール）、電話メッセージ処理（ボイスメール）サービスのオプション、インターネットへのアクセス、および適宜適用される制限に関する規則について、従業員全員が確実に理解できるようにするための方針を策定しました。デスク、コンピューターやコンピューターシステム、コンピューターソフトウェア、BlackBerry、ディスクレット、電子メール、ボイスメール、その他物理的なアイテムを含む当社の設備は、すべて業務目的のためだけに提供されています。当社は、当社のコンピューターや、電子メール、ボイスメール、インターネットアクセスシステム、機器内に含まれるか、共に使用されているすべてのディレクトリーや、インデックス、ディスクレット、ファイル、データベース、電子メールメッセージ、ボイスメールメッセージ、インターネットアクセスログ、その他電子送信に事前の通知なくアクセスし、調査する権利を常に保持しています。

当社のコンピューターネットワークや、電子メール、ボイスメールサービスと同様に、ウェブブラウジングや、Usenet、ニュースグループなどのインターネットサービスは、業務用のためこのみ当社から従業員に提供されます。これらのサービスには、(i) 当社の敷地内から当社のコンピューター機器経由で、または当社が料金を支払ったアクセス方法によってアクセスするものや、(ii) 当社と区別される方法で個人が使用するものが含まれます。いかなる個人的な使用も、頻繁に行うことや、禁止された活動を伴うこと、従業員や同僚の生産性を妨げること、システムリソースや記憶容量を継続的に消費すること、大量のファイル転送を必要とすること、ビジネス用のリソースを消費することは禁止されています。会社の設備やシステムの生産的かつ責任ある使用を促進するために当社が設定したガイドラインの詳細や、特定の禁止された活動については、当社の従業員手帳の「会社のコンピューター、電子情報、および電話経路の情報」の項目をご覧ください。

また、当社の別個の従業員手帳に記載された当社のソフトウェア使用方針もご確認ください。

また、当社は多くの従業員が、ウェブログ（ブログ）や、ウィキ、ファイル共有、ユーザーが作成したオーディオやビデオ、仮想世界のほか、Facebook、LinkedIn、MySpace、Twitterなどのソーシャルネットワーキングサイト（「ソーシャルネットワーキング」と総称）などのインターネット技術を使用して自己表現を行っていることを認識しています。業務時間外の自由な時間にソーシャルネットワークを使用するかどうかは、ご自身の判断に委ねられています。ただし、当社には従業員によるソーシャルネットワークの使用に関する方針があることを覚えておくてください。ソーシャルネットワークに関する当社の方針は、当社の従業員手帳に詳しく記載されています。

XV. 贈答品、会食および接待

一般的に、当社は従業員に対し、控えめな贈答品や、食事、娯楽（以下「アメニティ」）の授受を認めています。顧客や、サプライヤー、ライセンサーなどの第三者との商談の際に、食事や飲み物、エンターテインメントを提供したり受け取ったりすることは、商習慣として一般的に認められています。花や菓子などの一般的な贈答品の提供も同様です。従業員には、当社の別個の旅行および接待費方針に基づき、これらの行為が認められています。また、現金または同等物によるアメニティの提供は認められません。また、アメニティの提供は、相手の組織の行動規範に違反してはいけません。また、すべてのアメニティは正確に文書化され、当社の帳簿や記録に正確に記録されなければなりません。贈答、会食、接待に関する当社の方針は、当社の従業員手帳に詳しく記載されています。

XVI. 政治活動

当社は、各従業員が政治プロセスに参加し、自らが選択した政治活動に従事する権利を尊重します。ただし、従業員は個人活動や市民活動の際に、常に自らの見解や行動が当社のものでなく、自分のものであることを明確にする必要があります。従業員は、当社のリソースを使用して、特定の政党や、目的、候補者を支援することはできません。

XVII. 賄賂やその他の不適切な支払い

賄賂やその他の不適切な支払いは、ビジネスを行う方法として適切ではありません。贈収用防止法に基づき、当社とあなたの両方が刑事責任や民事責任に問われる可能性があります。当社は、「グリース・ペイメント」や「円滑化のための支払い」と呼ばれる行為を含む、いかなる形の賄賂も認めません。

あらゆる形の商業賄賂や公務員への賄賂は禁止されていますが、国有企業の従業員を含む政府関係者との取引では、実際の贈収用やそのように解釈される可能性のある行為を避けるために、特別に注意を払う必要があります。多くの国で事業を展開する企業として、当社は米国の海外腐敗行為防止法（FCPA）、カナダの外国官僚腐敗防止法（CFPOA）、イギリスの賄賂防止法（Bribery Act）など、様々な現地法や国際的な贈収用防止法の対象となっています。行為や決定に影響を与えたり、不適切な利益を確保する目的で、直接、または代理人やその他仲介人経由で外国政府の役人に金銭やその他の価値のあるものを提供したり、支払ったり、支払いを約束したりすることは、FCPAやCFPOA、贈収用防止法により刑事罰や民事罰の対象となります。賄賂やその他の不適切な支払いのほか、賄賂を示す「危険信号」に関する当社の方針は、当社の贈収用防止方針に詳しく記載されています。

不適切な支払いは、上記のようなアメニティのための合理的で限定的な支出とは異なります。特定の費用を、許容できるアメニティとみなすべきか、または許容できない賄賂とみなすべきかについて、従業員や、役員、取締役のうち誰かが疑問に感じている場合は、その疑問を法務部に提出する必要があります。

XVIII. 国際貿易規制、輸出管理、その他の規制

米国法によっては、当社事業における貿易の遂行や、米国と特定の国との貿易を制限しています。当社の事業は、米国の貿易規制や輸出規制に加え、当社が事業を行うすべての国の貿易管理や輸出管理に関

する法律を遵守しなければなりません。特定の国の法的な取引地位や、国際貿易に関するその他問題について不明確な従業員は、法務部門で確認する責任があります。

当社の事業は、様々な連邦や州の機関によって大きく規制されています。例えば、米国国外から輸入された商品は、米国税関の規制の対象となります。当社は、適用される法律や規制に従って輸出入業務を行うことを方針としています。すべての従業員は、担当地域で適用される法律や規制を認識するとともに、その地域で適用される規制の遵守を最終的に担当するマネージャーと相談し、必要に応じて法務部と相談する必要があります。

ラベリングや、パッケージング、広告（カタログを含む）は、米国連邦取引委員会の規則に準拠している必要があります。商品の販売に関連して、連邦や、州、地方の販売または使用税を徴収、納税する必要があります。

XIX. 当規範とのコンプライアンス

従業員や、役員、取締役が、当規範や、適用される法律、（SECの規則や規制を含む）規則、規制を遵守しない場合は懲戒処分となります。これには、（従業員や役員に関して、）後に従業員の人事記録に追加される書面による警告や、妥当な場合の解雇が含まれます。当規範に対する違反は同時に法律違反となり、かかる人物や、かかる人物の監督者、当社のうち誰かまたは全員に対して、民事上または刑事上の罰金が課される可能性があります。取締役会は、当規範に対する違反があった場合に取るべき適切な措置を決定する適切な人物を決定または任命します。どのような措置が特定の場面に適切かを判断するにあたり、取締役会やその被指名人は、違反の性質と重大性や、違反が行われたのよ一度だけか、または繰り返し行われたか、違反が故意であったか否か、問題の人物が違反を行う前に適切な措置について知らされていたか否か、問題の人物が過去に他の違反行為を行ったことがあるか否かについて考慮します。

当社は、倫理的行動を積極的に促進していて、従業員や、役員、取締役は、違法または非倫理的な行為や、本規範に対する違反、当社の販社やライセンサーに適用される別の行動規範に対する違反の証拠がある場合、速やかに法務部まで報告するよう推奨されています。または、当社の別個の内部告発方針に基づき、会計や、内部統制、監査事項に関する懸念を報告することもできます。

当規範に基づく義務に関して何かご不明な点がありましたら、速やかに法務部までお問い合わせください。当規範に対する違反の報告は、匿名で行うことも可能です。当社は、適用される法的要件や、違反の可能性に関する進行中の調査の要請に応じつつ、匿名希望者の身元を保護するために合理的な努力を行います。当社は、誠意をもって違反の可能性があると報告した人物に対する報復措置を禁止しています。

XX. 当規範の免除

最高経営責任者や、最副務責任者、最高会計責任者、経理責任者（または同様の職務を行う者）に対する当規範の免除は監査委員会によってのみ行われ、他の執行役員または取締役に対する当規範の免除は取締役会によってのみ行われます。関連する法律や証券取引法の規定に従い、免除は速やかに開示されます。

その他従業員に対する当規範の免除は、法務部によって行われます。

XXI. 当規範の修正

当規範の修正は、(監査委員会の勧告により) 理事会のみが実施でき、適用法や証券取引所規則の要求に従って速やかに開示されます。当規範は常に修正される可能性があるため、責任をもって内容をしっかりと把握しておく必要があります。

XXII. コンプライアンスの手順

当規範は、起こりうるすべての状況に対応することはできません。方針や手続きに記載されていない状況や、あなたが適切な措置を判断しなくてはならない場合があります。そのような場合は、常識に基づいて判断し、上司や、マネージャー、人事部、法務部の指示を仰いでください。

当規範の違反があった、違反の可能性がある、または上司や、マネージャー、人事部、法務部と話し合うのが適当ではない具体的な倫理上またはコンプライアンス上の懸念がある場合は、秘密遵守のホットライン（米国やカナダからおかけの場合は1-855-224-4261、それ以外は下記の番号）までお問い合わせください。

また、michaelkors.ethicspoint.comで機密レポートをオンラインで提出することもできます

当社は、倫理やコンプライアンスに関する質問を全て公正、慎重かつ徹底的に取り扱うよう務めています。自分の身元を明かす必要はありません。

COUNTRY-SPECIFIC ETHICS HOTLINE NUMBERS			
No.	Country	STEP ONE	STEP TWO
		From an outside line dial the direct access number for your location:	At the English prompt dial this Toll-Free Number
1	Austria	0-800-200-288	855-224-4261
2	Belgium	0-800-100-10	855-224-4261
3	Canada	1-855-224-4261	N/A
4	China	4006000291	N/A
5	Czech Republic	00-800-222-55288	855-224-4261
6	Denmark	800-100-10	855-224-4261
7	Finland	0-800-11-0015	855-224-4261
8	France (Telecom)	0-800-99-0011	855-224-4261
	France (Paris Only)	0-800-99-0111	855-224-4261
	France	0-800-99-1011	855-224-4261
	France	0-800-99-1111	855-224-4261
	France	0-800-99-1211	855-224-4261
	France (Telecom Development)	0805-701-288	855-224-4261
9	Germany	0-800-225-5288	855-224-4261
10	Hong Kong	800-96-1810	N/A
11	Hungary	06-800-011-11	855-224-4261
12	Ireland (UIFN)	00-800-222-55288	855-224-4261
	Ireland	1-800-550-000	855-224-4261
13	Italy	800-172-444	855-224-4261
14	Japan (NTT)	0034-811-001	855-224-4261
	Japan (KDDI)	00-539-111	855-224-4261
	Japan (Softbank Telecom)	00-663-5111	855-224-4261

No.	Country	STEP ONE	STEP TWO
		From an outside line dial the direct access number for your location:	At the English prompt dial this Toll-Free Number
15	Korea (Dacom)	00-309-11	855-224-4261
	Korea (ONSE)	00-369-11	855-224-4261
	Korea (Korea Telecom)	00-729-11	855-224-4261
	Korea (US Military Bases – Dacom)	550-2872	855-224-4261
	Korea (US Military Bases – Korea Telecom)	550-4663	855-224-4261
16	Latvia	8000-2288	855-224-4261
17	Luxembourg	800-201-11	855-224-4261
18	Lithuania	TBA	TBA
19	Malaysia	1-800-80-0011	855-224-4261
20	Netherlands	0800-022-9111	855-224-4261
21	Norway	800-190-11	855-224-4261
	Norway (US Military Bases)	800-199-11	855-224-4261
22	Poland	0-0-800-111-1111	855-224-4261.
23	Portugal	800-800-128	855-224-4261
24	Romania	0808-03-4288	855-224-4261
25	Russia (St. Petersburg)	363-2400	855-224-4261
	Russia (Moscow)	363-2400	855-224-4261
	Russia	8^10-800-110-1011 ^ Indicates second dial tone	855-224-4261
	Russia (Outside Moscow)	8^495-363-2400 ^ Indicates second dial tone	855-224-4261
	Russia (Outside St. Petersburg)	8^812-363-2400 ^ Indicates second dial tone	855-224-4261
26	Spain	900-99-0011	855-224-4261
27	Sweden	020-799-111	855-224-4261
28	Switzerland	0-800-890011	855-224-4261
29	Taiwan	00-801-102-880	855-224-4261
30	United Arab Emirates	8000-021	855-224-4261
	United Arab Emirates (du)	8000-555-66	855-224-4261
	United Arab Emirates (Military-USO and cellular)	8000-061	855-224-4261
31	United Kingdom & Northern Ireland (C&W)	0-500-89-0011	855-224-4261
	United Kingdom & Northern Ireland (British Telecom)C&W)	0-800-89-0011	855-224-4261
32	United States of America	855-224-4261	N/A